



Молодежный обучающий проект: «Я в праве»

**Разработан и реализован
Молодежным Советом
ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России
в 2024 году**

Цель данного проекта

Основная цель данного проекта: вовлечение молодежи в процесс изучения своих прав, повышение знаний в области правовой грамотности, создание предпосылок для осознанного отношения к ценности прав, необходимости защиты прав человека.

С последующим включением молодых активистов проекта в состав института «Молодых общественных правовых помощников ППО».

Институт «Общественные правовые помощники» при профсоюзном комитете ППО ПАО «Саратовский НПЗ» создан в 2017 году, с целью оперативного общественного контроля в вопросах трудового законодательства в подразделениях предприятия, повышения юридической грамотности наиболее активной части членов профсоюза. (Положение «Об общественных правовых помощниках ППО ПАО «Саратовский НПЗ Нефтегазстройпрофсоюза России» (представлено на следующих слайдах).



Положение «Об общественных правовых помощниках»

Утверждено на заседании профсоюзного комитета
ПАО «Саратовский НПЗ» НГСП РФ

Протокол № 37 от сентября 2017 г.

Положение об общественных правовых помощниках ППО ПАО «Саратовский НПЗ» Нефтегазстройпрофсоюза России.

Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996 г. N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Уставом общероссийского профессионального союза работников нефтяной, газовой отраслей промышленности и строительства и Уставом ППО ПАО «Саратовский НПЗ» Нефтегазстройпрофсоюза России.

1. Цель создания.

Институт общественных правовых помощников (далее ОПП) при профсоюзном комитете ППО ПАО «Саратовский НПЗ» создается с целью оперативного общественного контроля в вопросах соблюдения работодателем трудового законодательства в подразделениях предприятия, повышения юридической грамотности наиболее активной части членов профсоюза.

2. Порядок избрания.

2.1. Общественные правовые помощники избираются из числа наиболее активных членов профсоюза, выразивших желание работать в данном направлении на своих рабочих местах. Общественные правовые помощники избираются на собраниях цеховых профсоюзных организаций и, в дальнейшем, утверждаются на заседании профсоюзного комитета.

2.2. Профсоюзный комитет и правовой инспектор труда оказывают необходимую помощь и поддержку общественному правовому помощнику.

3. Права и обязанности общественных правовых помощников.

3.1. Для выполнения возложенных на него полномочий, общественный правовой помощник имеет право:

3.1.1. Вести наблюдение за реализацией соблюдения трудового законодательства и условий действующего Коллективного договора в подразделении, в котором он избран общественным правовым помощником.

3.1.2. Информировать правового инспектора труда профкома о всех фактах нарушения трудовых прав работников своего подразделения.

3.1.3. В период проведения коллективно-договорной кампании, общественный правовой помощник самостоятельно может вносить предложения в проект Коллективного договора, а также, аккумулировать предложения работников подразделения по внесению в проект Коллективного договора положений, улучшающих трудовые, социально-экономические и профессиональные права работников и передавать их правовому инспектору труда профкома, либо председателю цеховой профсоюзной организации для дальнейшего обсуждения на заседании комиссии по коллективным переговорам.

3.2. Общественный правовой помощник обязан:

3.2.1. В личных беседах с работниками подразделения разъяснять существующие положения действующего на предприятии Коллективного договора, основы трудового законодательства, иные локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения работника и работодателя.

3.2.2. По поручению правового инспектора труда оказывать помощь в сборе материалов, помогающих объективно рассматривать индивидуальные трудовые споры (в рамках КТС).

3.2.3. Предоставлять ежеквартально, не позднее 10 числа месяца, следующего за окончанием квартала, отчеты правовому инспектору труда о проделанной в подразделении правовой работе.

3.2.4. В своей работе постоянно держать связь с правовым инспектором труда, получая его консультации, советы и рекомендации.



Для заметок

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slight shadow on the right side, suggesting it's resting on a surface. There is no handwriting or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper appears to be a standard notebook page or a sheet of stationery.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal blue or grey ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are approximately 20 lines visible. The paper has a slight shadow on its right side, suggesting it's resting on a surface.

[illegible][illegible]

Задачи данного проекта

Задача данного проекта, обучающая - направленная на повышение юридической грамотности среди молодежи ППО, создание предпосылки для осознанного отношения к ценности прав, необходимости защиты и отстаивания прав человека, а также восполнение дефицита молодежи ППО в составе института «Молодых общественных правовых помощников ППО».



Проблема, которую решает данный проект

Опросы, проведенные среди молодежи Общества, говорят о том, что уровень знаний у нашей молодежи в области трудового права оценивается как «средний». О необходимости знать свои права заявили свыше 70 % участников проекта.

Посредством реализации данного проекта возможно повысить юридическую грамотность, а также восполнить дефицит молодежи ППО в составе института «Молодых общественных правовых помощников ППО».



Формат реализации данного проекта

1. Встречи с молодежью в подразделениях предприятия (согласно разработанному графику встреч на 2024г.), с целью консультирования в области права и сбора особенно интересующих вопросов по основам трудового права и иного законодательства РФ, для дальнейшей их проработки, посредством проведения мини-лекций.

2. Проведение мини-лекций (1,5-2 часа) каждые две недели (10-15 человек) с выдачей краткого справочника «Это должен знать каждый: основы трудового права».



Справочник «Это должен знать каждый: основы трудового права»



ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ПУБЛИЧНОГО АКЦИОНЕРНОГО ОБЩЕСТВА
«САРАТОВСКИЙ НЕФТЕПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИЙ ЗАВОД»
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА
РАБОТНИКОВ НЕФТЯНОЙ, ГАЗОВОЙ ОТРАСЛЕЙ
ПРОМЫШЛЕННОСТИ И СТРОИТЕЛЬСТВА

**«Это должен знать каждый:
основы трудового права»**
Разработано для профсоюзных активистов ППО



Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

ЗАКЛЮЧЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 57 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. (ст. 67 ТК РФ). Необходимо внимательно изучить трудовой договор перед подписанием. Вы должны быть ознакомлены со всеми локальными актами ссылки на которые содержатся в тексте договора! Если трудовой договор не содержит перечня должностных обязанностей, наставляйте на включения в него этого перечня. Закон предусматривает, что условие о трудовой функции работника является обязательным для включения в трудовой договор.

Если в трудовом договоре есть ссылка на должностную инструкцию, требуйте от работодателя заверенную копию должностной инструкции. Не подписывайте лист ознакомления с локальным актом или должностной инструкцией в том случае если вы не были с данными документами ознакомлены.



2

Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Отсутствие условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. После фактического допущения к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только в том случае если до начала работы было заключено отдельное соглашение.



3

Справочник «Это должен знать каждый: основы трудового права»

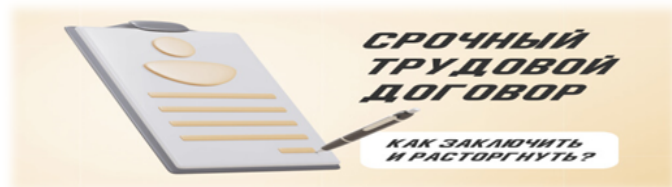


Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

СРОЧНЫЙ ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Договор на определенный срок (но не более 5 лет) заключается:

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- с лицами, направляемыми на работу за границу;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- в случаях избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу, а также поступления на работу, связанную с непосредственным обеспечением деятельности членов избираемых органов или должностных лиц в органах государственной власти и органах местного самоуправления, в политических партиях и других общественных объединениях;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы.



4

Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

ОФОРМЛЕНИЕ ПРИЕМА НА РАБОТУ

Прием на работу оформляется трудовым договором, с последующим изданием приказа, на основании заключенного трудового договора. Работник должен быть ознакомлен с приказом о приеме на работу под роспись, кроме того требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель также обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника и коллективным договором.



5

Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ РАБОТУ

Перевод на другую работу — постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (ст. 72.1 ТК РФ).

Структурные подразделения — это филиалы, представительства, отделы, цеха, участки и т.д., другая местность — местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением некоторых случаев.

Ст. 72.2 ТК РФ предусматривает по письменному согласию сторон, возможность временного перевода работника на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, — до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.



6

Справочник «Это должен знать каждый: основы трудового права»



Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА

Заработная плата — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст. 133 ТК РФ). Однако, если сотрудник работает на условиях совместительства или неполного рабочего времени, то в месяц он может получать сумму, меньшую, чем МРОТ.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами (ст. 133 ТК РФ).

Условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) являются обязательными для включения в трудовой договор (ст. 57 ТК РФ).



7

Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

ДИСЦИПЛИНАРНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Работодатель имеет право применять к работнику следующие виды дисциплинарных взысканий:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение.

В соответствии со ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Обратите внимание что «штрафы» трудовым законодательством как вид ответственности работника не предусмотрены.



8

Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ

Законодательством установлено, что нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для некоторых категорий работников, в частности для работников в возрасте до 18 лет, работников, являющихся инвалидами, работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установлена сокращенная продолжительность рабочего времени — менее 40 часов в неделю.

Работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени — ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени — сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной.



9

Справочник «Это должен знать каждый: основы трудового права»



Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

СВЕРХУРОЧНАЯ РАБОТА

Привлечь работника к сверхурочной работе без его согласия можно следующих случаях:

- производство работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- производство общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;
- производство работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.



10

Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

ОПЛАТА СВЕРХУРОЧНОЙ РАБОТЫ

Согласно новому правилу расчет сверхурочных будет осуществляться с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, при этом первые два часа должны оплачиваться не менее чем в полуторном размере, а последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Минтруд также напоминает, в частности, что по желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха.



11

Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

РАБОТА В НОЧНОЕ ВРЕМЯ

Ночным считается время с 22 до 6 часов.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины и работники, не достигшие восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.



12

Справочник «Это должен знать каждый: основы трудового права»



Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

НЕОПЛАЧИВАЕМЫЙ ОТПУСК

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (например, при возникновении каких-либо чрезвычайных обстоятельств, бытовых авариях, переездах и т.д.).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором. (ст. 128 ТК РФ).



13

Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Трудовые отношения между работником и работодателем могут быть прекращены по желанию работника, по инициативе работодателя, либо силу объективных причин.

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (часть третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83);
- 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Работодатель в праве расторгнуть трудовой договор с работником в одностороннем порядке в определенных случаях. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;

14

Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением суда, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей; 1

1) представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

15

Справочник «Это должен знать каждый: основы трудового права»



Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

- 12) предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 13) в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.
- Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.
- Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона) (ст. 78 ТК РФ).



Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ И ЗАЩИТА ПРАВ

Профсоюз — это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными и профессиональными интересами, создаваемое для защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Если ваши трудовые права были нарушены, следует обратиться в профсоюзную организацию по месту вашей работы.

Если же профсоюза нет, у вас есть право на обращение за защитой нарушенных прав в следующие государственные органы:

- Суд;
- Государственная инспекция труда;
- Прокуратура.

Наличие в организации комиссии по разрешению трудовых споров (далее КТС) не является препятствием для обращения работника непосредственно в суд с иском о защите трудовых прав. Кроме того, решение КТС может быть также обжаловано в суде в течение 10 дней со дня вручения копии решения КТС.

Какие гарантии при увольнении установлены для работников, являющихся членами профессионального союза?

Без учета мотивированного мнения выборного профсоюзного органа работодатель не имеет право уволить по своей инициативе работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников организации, несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.



Разработано для профсоюзных активистов ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России

ДЛЯ ЗАМЕТОК

Blank lined area for notes.

План подготовки по реализации данного проекта

Задача: обучающая - направленная на повышение юридической грамотности среди молодежи ППО, создание предпосылки для осознанного отношения к ценности прав, необходимости защиты и отстаивания прав человека, а также восполнение дефицита молодежи ППО в составе института «Молодых общественных правовых помощников ППО».

Обучающие мероприятия будут проводиться в течение 2024 года: 1 часть в подразделениях предприятия; 2 часть в ДК «Нефтяник», 71 кабинет.

Организация встреч с молодежью в подразделениях Общества (январь 2024г., согласно графику).

Первое обучение (мини-лекция) запланировано на 05.02.2024г.

Целевой аудиторией являются члены профсоюза в возрасте до 35 лет.

Ответственные за реализацию проекта:

Абрамова Елена Михайловна – председатель Молодёжного Совета ППО; ответственная по работе с молодежью в рамках правовой деятельности;

Терентьев Антон Сергеевич – заместитель председателя Молодёжного Совета ППО; ответственный по работе с молодежью в области охраны труда и техники безопасности;

Карабалин Рауль Канатович – секретарь Молодёжного Совета ППО; ответственный по информационной работе с молодежью;

Клейменов Олег Вячеславович – член Молодёжного Совета ППО; ответственный по культурно-массовой работе с молодежью;

Курышов Дмитрий Владимирович – член Молодёжного Совета ППО; ответственный по культурно-массовой работе с молодежью.

Помогает в реализации проекта – Лотхова Татьяна Александровна, руководитель группы по реализации творческих проектов ППО.

Источниками финансирования является бюджет ППО по статье расходов «Работа с молодежью», средства, которого пойдут на закупку расходных материалов – это покупка блокнотов, ручек, печать буклетов.

Партнеры в данном мероприятии не предусматриваются.



План подготовки по реализации данного проекта

№ п/п	Задачи (деятельность)	Ответственные	Сроки
1	Планирование графика встреч с молодежью в подразделениях на 2024г.	Абрамова Е.М.	До 25.12.2023 г.
2	Проведение встреч с молодежью в подразделениях предприятия	Абрамова Е.М. Посменно: Терентьев А.С., Карабалин Р.К., Курышов Д.В., Клейменов .В.	В течение 2024 года, в дни проведения встреч
3	Подобрать ответственных в проведении мини-лекций в ДК «Нефтяник»	Абрамова Е.М.; Терентьев А.С.	До 15.01.2024г.
4	Приготовить раздаточный материал: блокноты, ручки, краткий справочник	Карабалин Р.К.; Курышов Д.В.	До 26.01.2024г.
5	Подготовить музыкальное сопровождение, оборудование (фоновая музыка, колонки, компьютер) Консультации по презентации	Абрамова Е.М.; Лотхова Т.А.	До 30.01.2024г.
6	Проверить аппаратуру, презентацию, настроить фоновую музыку	Абрамова Е.М.; Лотхова Т.А.	В течение 2024 года, в дни проведения обучения
7	Подготовить места для обучающихся, расставить столы в 71 кабинете	Клейменов О.В.; Курышов Д.В.	В течение 2024 года, в дни проведения обучения
8	Назначить ответственного за фотоотчет	Лотхова Т.А.	В течение 2024 года, в дни проведения обучения
9	Познакомить и проверить соблюдение техники безопасности	Терентьев А.С.	В течение 2024 года, в дни проведения обучения
10	Проведение обучения и сбор анкет (обратной связи)	Абрамова Е.М.	В течение 2024 года, в дни проведения обучения

Количественные и качественные результаты от реализации данного проекта в 2024 году



В проекте приняли участие 177 человек профсоюзной молодежи.

В результате реализации проекта молодежь была вовлечена в процесс изучения своих трудовых прав, на практике узнала о возможных решениях их реализации. У молодежи ППО повысились знания в области правовой грамотности, созданы предпосылки для осознанного отношения к ценности прав, необходимости защиты прав человека.



Кроме того, посредством сбора анкет обратной связи, в ряды «Молодых общественных правовых помощников» изъявили желание вступить 13 молодых активистов, в последующем, их кандидатуры были выдвинуты на Отчетно-выборных цеховых собраниях, которые проводились накануне проведения II Отчетно-выборной конференции ППО.

В сентябре 2024 года, их кандидатуры были утверждены на II Отчетно-выборной конференции ППО.

На сегодняшний день число Правовых помощников ППО - 22, из которых 13 молодежь в возрасте 35 лет, что составляет более 50% от общего состава общественных правовых помощников.



Спасибо за внимание!

Контактная информация
Молодежный совет
ППО ПАО «Саратовский НПЗ»
Нефтегазстройпрофсоюза России
Тел.: 8-960-355-93-55
E-mail: emabramovappo@mail.ru